Pay Equity Office

Annual Report

2011-2012

Annual Report 2011-2012

June 2012

ISSN 1929-3712 (HTML)
ISBN 1929-3720 (PRINT)

Contact:

Pay Equity Commission

Pay Equity Office
180 Dundas Street West
Suite 300
Toronto ON M7A 2S6

Telephone: 416-314-1896
Toll Free: 1-800-387-8813

TTY: 416-212-3991
TTY Toll Free: 1-855-253-8333

Facsimile: 416-314-8741

Email: pecinfo.pecinfo@ontario.ca

Website: www.payequity.gov.on.ca

Contents

1: Commissioner's Message 4
2: Legal Mandate 6
3: Pay Equity Act – Purpose 7
3.1 How Pay Equity is Achieved 7
4: Pay Equity Office 8
5: Financial Report – 2011-2012 9
6: Pay Equity Office Organizational Structure 10
6.1 Commissioner's Office 10
6.2 Director's Office 10
6.3 Education and Administration Office 11
7: Organizational Chart - 2011-2012 11
8: Pay Equity Office Programs 12
8.1 Review Services Unit 12
8.2 Case Management Unit 13
8.3 Education and Communication Unit 13
8.4 Business Support 13
9: Key Achievements – Fiscal Year 2011-2012 13
9.1 Review Services 13
9.2 Caseload Activity 14
9.3 Wage Gap Program 15
9.4 Education 16
9.5 Outreach 16
9.6 Business Support 17
9.7 Service Delivery Achievements for Pay Equity Office 17
10: Core Business Report – 2011-2012 18
10.1 Performance Measures Report – 2011-2012 19
11: Core Activities Report – 2011-2012 20
12: Wage Gap Program – 2011 20
13: Educational Activities 21

1: Commissioner's Message

This fiscal year, the Pay Equity Office has concentrated on consolidating and building on the significant workforce and structural changes that were introduced over a year ago and on strengthening our partnerships with various organizations.

In Review Services, the hire of three more Initial Review Officers was followed by an extensive orientation training program on the fundamentals of the *Pay Equity Act*, enforcement, compensation systems, communication and report writing skills. These new recruits are now responsible for examining compensation data from workplaces contacted through our 2011 Wage Gap Program and will be assisting Senior Review Officers in resolving pay equity complaints.

The initial response by employers to our Wage Gap Program was very encouraging. We are in the process of consolidating the data received from employers with over 500 employees who were contacted during the pilot project in order to provide an aggregated, anonymized report on our findings. The Program has now been expanded to include employers with 250 to 500 employees.

Preliminary observations show that many employers continue to have compensation practices that appear to produce wage gaps. As a result of these observations, our future monitoring efforts will be focused on assisting employers in determining whether their current compensation practices provide for pay equity so as to address one of the sources that may be contributing to the wage gap.

Our Education Unit launched a series of webinars that have been highly successful in reaching out to a greater number of participants. Our partnerships with the Ministry of Finance, the Ministry of Economic Development and Innovation and Industry Canada have allowed our Education Officer to participate in sessions that are available to wider audiences than in previous years.

On the social responsibility side, the Pay Equity Office has reduced its carbon footprint by reducing our fax and printing equipment, resulting in about 30% less electricity consumption and a similar reduction in the use of paper. Our Review Officers have significantly reduced the amount of travel by conducting meetings via phone or videoconferencing and our educational sessions are conducted almost exclusively by webinars. The Office has realized total cost savings of 50- 65% by switching from personal or rental vehicles to government fleet vehicles.

In closing, I want to congratulate the management and staff of the Office for their continued hard work and dedication in achieving these excellent results in the face of continuing change and fiscal restraint.

Respectfully submitted,
Emanuela Heyninck
June 2012

2: Legal Mandate

The Pay Equity Commission (PEC) was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O, 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission consists of two separate and independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT), and the Pay Equity Office (the PEO).

The Commissioner is the head of the PEO and the Chief Administrative Officer (the CAO) of the PEC, appointed by the Lieutenant Governor in Council on the recommendation of the Minister. The Chair of the PEHT is responsible for the PEHT's administration.

The Minister of Labour is accountable to the government for the PEC and is responsible for representing the PEC in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEC's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the PEC's Business Plan and Annual Report, and for submitting them to Management Board of Cabinet.

3: Pay Equity Act – Purpose

The most recent Statistics Canada report reveals that the 2006 gender wage gap in Ontario for full-time, full-year employment is 28%. Studies show that nearly a third of this gap in salaries between men and women could be attributed to discrimination in the workplace. There are various forms of discrimination in the workplace. The purpose of the *Pay Equity Act (*the *Act)* is to redress systemic gender discrimination in **compensation** of employees in female job classes. All public sector employers and all private sector employers with ten or more employees are required to have compensation practices that provide for pay equity.

3.1 How Pay Equity is Achieved

The *Act* sets out the criteria to be applied by employers to identify systemic gender discrimination in compensation and the means by which it is to be corrected.

To meet the minimum requirements and to show that pay equity has been achieved, all employers covered by the *Act* must carry out each of these activities for each of their establishments:

- determine job classes, including the gender and job rate of job classes;
- determine the value of job classes based on factors of skill, effort, responsibility and working conditions;
- conduct comparisons for all female job classes using job-to-job, proportional value or proxy method (proxy is for public sector only and of limited application)*;
- adjust the wages of underpaid female job classes so that they are paid at least as much as an equal or comparable male job class or classes;
- maintain pay equity for female job classes to ensure that new pay equity gaps are not created or re-emerge.

*Note: The proxy method of comparison, repealed in 1996, was restored by court order in 1997 and the PEO is therefore obligated to enforce these provisions as if they had not been repealed. To date, the proxy provisions have not been formally reinserted into the legislation.

4: Pay Equity Office

Vision

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of work performed primarily by women, that result in widespread social and economic benefits for all.

Mission

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for work performed primarily by women, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

Activities

The PEO achieves its mandate through:

- investigation, resolution of complaints through alternative dispute resolution and, if necessary, issuing Orders for compliance;
- referral of Orders made by Review Officers to the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal) for enforcement, when required;
- monitoring levels of compliance of employers with the provisions of the *Act*;
- delivery of educational programs;
- production and dissemination of information about pay equity to the public and to the workplace parties;
- production of reports and recommendations to the Minister, if required.

5: Financial Report – 2011-2012

All figures in $000.00 thousand

Expenditures Category	Final Budget	Actual Expenditures	Variance	Explanation of Variance
Salaries & Wages	2,399.2	2,391.3	7.9	Surplus due to in-year staff departure
Benefits	270.2	251.8	18.4	Surplus due to in-year staff departure and benefits came in lower than expected
Operating Expenses (Including lease)	541.1	520.4	20.7	
Transportation & Communication	113.9	61.4	52.5	Savings generated through Internal policies intended to reduce travel expenses and mandatory use of fleet cars
Services (Including lease)	397.2	444.3	(47.1)	Deficit in lease supported by surplus in T&C
Supplies and Equipment	30.0	14.7	15.3	Emergency funds set aside by Finance Branch not needed
Total	3,210.5	3163.5	47.0	
Recoveries	NIL	NIL	NIL	
Revenues Generated from:	NIL	NIL	NIL	

6: Pay Equity Office Organizational Structure

The Pay Equity Office consists of 26 Full Time Equivalents at the end of 2011-12. The Commissioner is the only Order-in-Council appointee.

6.1 Commissioner's Office

The Commissioner's Office is comprised of the Commissioner, Legal Counsel and Secretary.

The Commissioner is appointed by Order-in-Council by the Legislature to act as the head of the Pay Equity Office and the Chief Administrative Officer of the Pay Equity Commission, as required by the *Pay Equity Act*. Reporting to the Minister of Labour, the Commissioner is responsible for setting the strategic direction of the Pay Equity Office and ensuring that the Office operates within its legislative mandate. The Commissioner is responsible for ensuring that the Annual Report of the Office and the Tribunal are submitted to the Minister.

The Commissioner liaises with the Ministry of Labour, its Labour Agency Council and the adjudicative justice community, through participation with the Circle of Chairs and the Society of Adjudicators and Regulators. The Commissioner keeps in direct contact with her counterparts in other jurisdictions and liaises with the stakeholder community. She represents the PEO on panels and at other public gatherings, and handles media relations.

Legal Counsel provides ongoing legal advice to the PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel speaks to groups about pay equity issues, serves as the freedom of information coordinator for the PEO, and provides legal advice on operational policy development.

6.2 Director's Office

The Director's Office is comprised of the Director, Review Services Unit, Manager of Administration, a Program Specialist and an Executive Assistant.

The Director provides leadership in developing and implementing the PEO Business Plan, oversees program delivery and, through the Manager of Administration, the effective administration of the Office, Education and Case Management Units. The Director is responsible for ensuring organizational capacity and resources to deliver on program commitments and effecting an appropriate balance among outreach, education and review service activities in order to make the best use of resources in fulfilling the PEO mandate.

The Director is a member of the Ministry of Labour's Labour Agency Council, Strategic Human Resources Planning Council, Directors' Council, Information Management and Information Technology Committee, the OPS Provincial Interministerial Council and Ontario's Society of Adjudicators and Regulators.

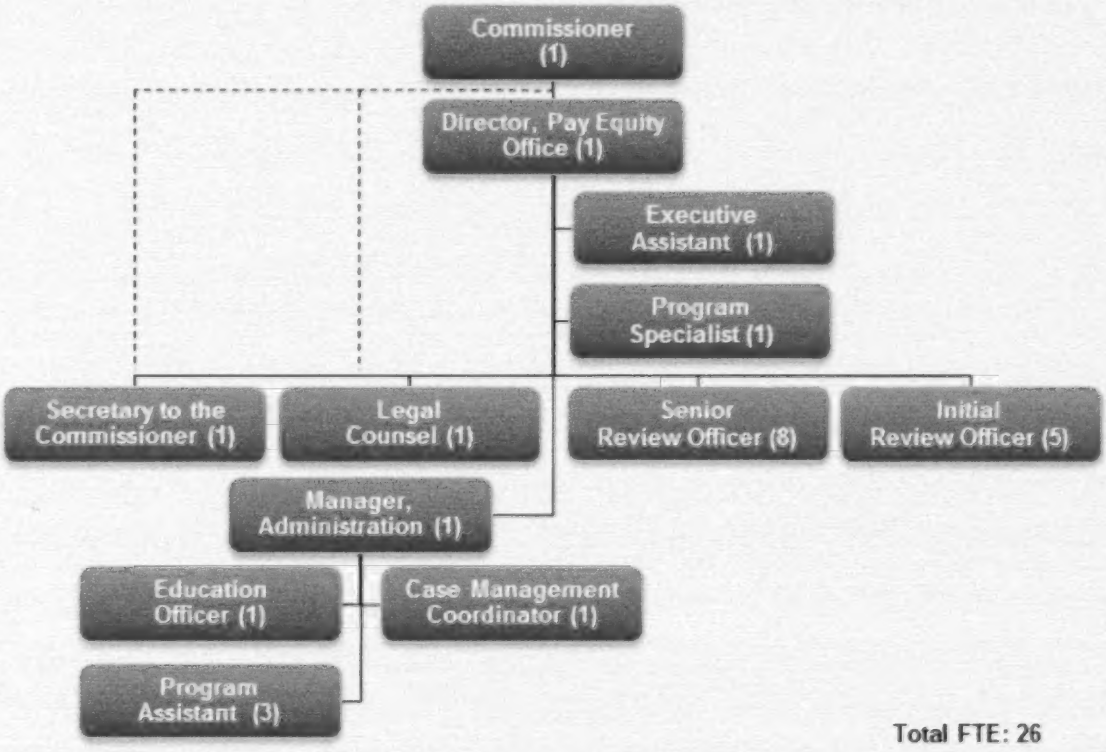
6.3 Education and Administration Office

The Manager of Administration is directly responsible for the operations of the Case Management Unit, the Education Services Unit and the administrative support to Review Services Unit, ensuring effective linkages and integration between the services.

The Program Specialist assists in policy and program development within the PEO by performing a diagnostic function. The Program Specialist also responds to policy questions that are directed to the PEO and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

The Executive Assistant supports the Director and links with the Manager, Administration to provide technical support to the financial and human resources controllership functions.

7: Organizational Chart - 2011-2012



Total FTE: 26

8: Pay Equity Office Programs

8.1 Review Services Unit

The Review Services Unit is responsible for the enforcement of the *Act*. The Unit is comprised of Initial Review Officers (IROs) and Senior Review Officers (SROs).

SROs provide leadership and expertise and handle the investigation of objections to pay equity plans, complaints of contraventions of the *Act*, settlement negotiations, and monitor pay equity processes, where warranted.

Review Services are currently involved in three types of activities:

Investigation and resolution of complaints

Review Officers investigate complaints alleging contraventions of the *Act* and assist the workplace parties in attempting to settle the issues which can arise during the implementation and achievement of pay equity. This approach is consistent with the intent of the *Act* that the pay equity process be "self-managed".

In cases where Review Officers are unable to effect a settlement between the workplace parties, Review Officers will issue Orders. Any party affected by a Review Officer's decision may request a hearing before the Tribunal. In those cases, the Pay Equity Office is not usually a party to the proceedings. Review Officers may also refer an Order to the Tribunal for enforcement where a party fails to comply with the provisions of the Order within the prescribed timeframes.

Monitoring

The Review Services Unit is in the last stages of completing its monitoring of employers in the hotel, motel and retail sectors, started in 2007. Under this program, over 4,000 establishments were contacted to gauge the level of compliance with the *Act* and, where necessary, to enforce its provisions.

Wage Gap Program

The 2011 Wage Gap Program was launched to determine if wage gaps are still prevalent in the compensation of men and women in Ontario workplaces so as to provide a more informed basis for future monitoring activity. The Wage Gap Program was also structured so as to provide a training platform using actual data for unique knowledge transfer of compensation practices from senior to junior staff. Initial Review Officers are responsible for analyzing compensation data provided by employers under Ontario jurisdiction and determining if there appears to be an apparent gender wage gap in that organization.

8.2 Case Management Unit

Case Management provides file administration and case processing services and is instrumental in supporting upgrades and modifications to the case management system to facilitate transparent, relevant, public reporting.

8.3 Education and Communication Unit

The Education Unit comprises two full-time Education Officer positions and shared support provided through a partnership arrangement with the Ministry of Labour's Communications Branch.

The Education Unit provides educational services to employers, bargaining agents, employees and interested parties on implementation and maintenance of pay equity. Various mediums such as live sessions, teleconferences, seminars and webinars are used at no cost to the public.

The Education Unit is responsible for developing and maintaining the PEO's website and produces all educational and support materials created in the Pay Equity Office. These publications, which are available electronically and on CD, are aimed at encouraging workplace self-management of pay equity.

8.4 Business Support

One Program Specialist position provides business support to the Pay Equity Program. This position analyzes current trends and the results of various studies conducted at the Pay Equity Office, such as the Wage Gap Program. This analytical capacity enables the Office to target its resources to those sectors where pay equity has not been achieved or maintained.

9: Key Achievements – Fiscal Year 2011-2012

9.1 Review Services

The Review Services Unit of PEO experienced several expected and unexpected staff departures during this fiscal period. Despite the fact that many of the senior staff were involved in extensive training and coaching of new field officers, productivity continued to improve with SROs resolving, on average, over 50 files a year, an increase over previous years' average file resolution rates.

Throughout this period of significant change, the Pay Equity Office has maintained its track record of providing quality, defensible decisions, with the Pay Equity Hearings Tribunal upholding 95% of the decisions rendered by SROs.

The final 50 employers to be contacted under the 2007 Monitoring Program received their letters and questionnaires in the summer of 2011 and have been contacted by Review

Officers for investigation, marking the end of the 2007 program. A formal, separate report on the 2007 Monitoring Program is under development.

The 2011 Wage Gap Program has been supported for most of the fiscal year by three IROs in training and recently, a Team Lead who is an SRO. The program continues to be highly successful, with over 80% of employers providing compensation data for IROs to analyze for wage gaps.

9.2 Caseload Activity

Cases Opened:

Fiscal Year	Monitoring	Applications	Other
2008-2009	1260	138	13
2009-2010	1177	117	8
2010-2011	697	160	3
2011-2012	50	137	6

Since 2008, the number of cases (applications for review services and monitoring files) opened at the Pay Equity Office has fluctuated between approximately 700 and 1400. The high number of cases opened was due in a large part to the number of cases generated under the Monitoring Program for the hotel/motel/retail sectors. The level of application activity complaining of contraventions has remained relatively stable.

The 2012 Monitoring Program will be informed by the information gathered about the sectors exhibiting gender wage gaps under the 2011 Wage Gap Program.

Cases Resolved:

At the beginning of 2011, the Office targeted to resolve 505 complaint and monitoring cases, based on the file resolution rate of existing field staff.

With the expected retirement of 4 Review Officers and further retirements/departures of 3 Review Officers in this fiscal period, the complement of front-line staff was reduced by over 50% in a 2 year timeframe and those remaining have spent considerable time providing advice and expertise in the design and development of the Wage Gap Program, job shadowing and coaching to new staff as well as taking over existing files from departing Officers.

Efforts have been made to reduce the time to resolution, including streamlining administration, investigation and decision making training and increasing opportunities for Review Officers to interact on files. In spite of the significant staff departures and new staff, 12.3% of active files had aged beyond 36 months by the end of March 2012.

Resolutions:

In this fiscal period, over $2.6M was paid out in pay equity adjustments to Ontario workers by employers.

Applicant Profile:

Fiscal Year	Total Applications	Represented Employee and/or Union	Unrepresented Employee	Other*
2008-2009	138	70	62	6
2009-2010	117	59	53	5
2010-2011	160	52	102	6
2011-2012	137	50	73	14

* Includes employer applications, employer Notice of Inability to Achieve, plus new cases resulting from PEHT decisions

For 2011/12, 53% of applicants for Review Services are unrepresented employees and 37% are filed by unionized employees or their representatives.

Workplace Cooperation and Compliance:

Of the 445 cases closed by Review Services in 2011/12, 85% achieved compliance without Order or were situations where no contraventions of the *Pay Equity Act* were found. Fifty-five cases, involving 33 organizations (22%) required the issuance of Orders to achieve compliance.

Of the total cases resolved in 2011/12, approximately 8% of files proceeded to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) and in the past year, 95% of Review Officer decisions have been upheld by the PEHT.

9.3 Wage Gap Program

Fiscal Year	Organizations Contacted	Organizations Assessed
2010-2011	165	1
2011-2012	151	193

Wage Gap assessments continue to be made by new Initial Review Officers and these assessments form part of their learning about pay equity concepts and compensation systems in Ontario workplaces. Our business support function will be analyzing the data collected and preparing anonymized report. Data will effectively facilitate focusing our Review Services efforts to reach those employers who require this service, the most.

Currently, 193 employers have been assessed for wage gaps and 49% will be subject to further review.

9.4 Education

During the 2011-12 fiscal period, the Education Unit operated with only one Officer and a shared communications resource. Despite the reduced staffing, the Unit was able to meet the demand for seminars and special presentations to a wide variety of audiences across Ontario as requested and as scheduled. The introduction of webinars resulted in a significant increase in participation in education sessions as participants are able to receive training in their work locations about all aspects of implementation and maintenance of pay equity. In addition, the Office participated in the development of a CD containing all Ministry of Labour legislation, including the *Pay Equity Act* that has been disseminated by our Education Services Unit to over 700 individuals and organizations.

Participation in forums hosted by various external organizations have enabled the Pay Equity Office to disseminate information and provide services to a much wider business community that would be less accessible to the PEO, given its limited resources. These organizations include: Ministry of Finance's Tax Information Forums, the Ministry of Economic Development and Innovation Business Consultants, Service Ontario's 57 municipal sites and Industry Canada's regular program offerings. In January, 2012, the PEO participated in the Human Resources Professionals Association annual trade show, receiving over 650 requests for pay equity information and registrations at PEO training sessions.

9.5 Outreach

The Commissioner continues to focus on reaching out to various stakeholders to educate them on the wage gap and the role of pay equity in closing that gap. This year, the Commissioner addressed the Scarborough Chinese Business Association, the Canadian

Federation of University Women, various local chapters of the Business and Professional Women's Association and met with representatives from the Ontario Federation of Labour. The Commissioner also lectured to student audiences at York University and Queens University. The Commissioner continues to be a member of the Program Advisory Council at Conestoga College to ensure that pay equity and pay equity principles are taught in a variety of Human Resources programs.

9.6 Business Support

The Program Specialist position was held vacant for approximately 9 months of the 2011/12 fiscal year, in order for recruitment to coincide with the Initial Review Officer recruitment targeted for December 2011. The Program Specialist has been with the Pay Equity Office for February and March of 2012 and participated in the training program delivered to the Review Officers.

9.7 Service Delivery Achievements for Pay Equity Office

During this fiscal year, there have been several OPS wide initiatives undertaken by the PEO, aimed at addressing various aspects of service delivery. In 2011-2012, all staff of the PEO have now received training in:

- Accessibility for Ontarians with Disabilities
- Diversity training (ongoing)
- French Language Services training
- new FileMaker Case Management system

Four staff members have completed the second year of weekly refresher training in French language, resulting in two staff securing bilingual positions in the Office.

10: Core Business Report – 2011-2012

The Pay Equity Office (PEO) is responsible for redressing systemic gender discrimination in the compensation of employees in female job classes by requiring employers to close pay equity wage gaps between female and comparable male job classes in Ontario workplaces.

The Program supports the OPS agenda of promoting inclusive and diverse workforces where employees and employers work cooperatively to achieve fair and harmonious relations and contribute to the overall success of Ontario's economy. The Pay Equity Office's performance measures reflect our contribution to this goal.

The PEO envisages an Ontario where workplaces have compensation practices that are gender neutral; employers, unions and employees work collaboratively to address pay equity issues; and Ontarians are aware of their rights and responsibilities under the *Act*.

10.1 Performance Measures Report – 2011-2012

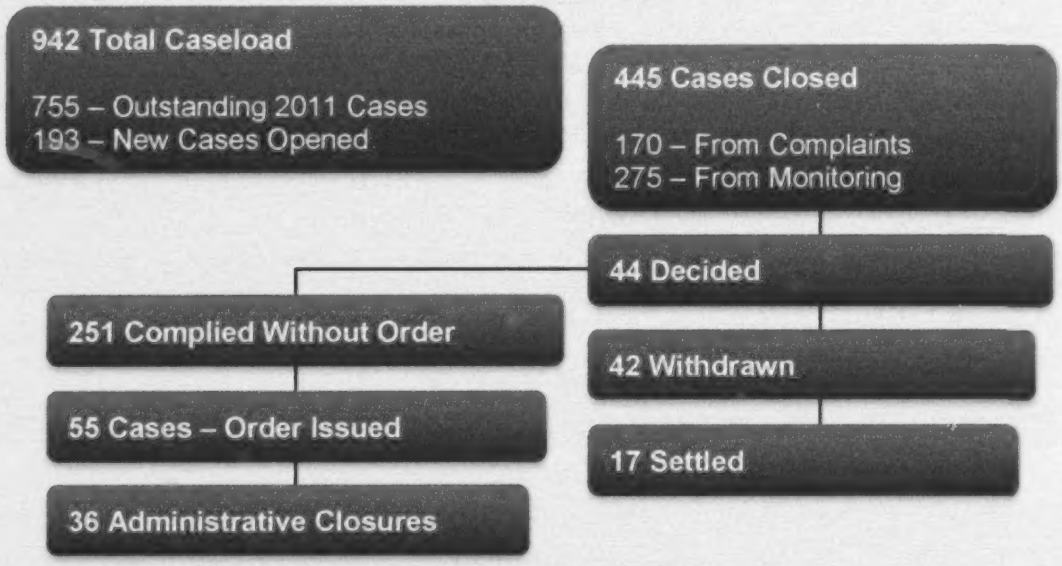
Program: Pay Equity	Measure	2010-2011	2011-2012	
		Achieved	Target	Achieved
Employers, unions and employees work collaboratively to address emerging pay equity issues	Percentage of cases where compliance achieved without Order	91.8%	90%	85%
Employers take corrective action to become pay equity compliant	Number of pay equity cases resolved	1435	505*	445** Wage Gap Assessments:193
Program services are delivered in a timely professional, knowledgeable and cost effective manner	Time spent to resolve cases	90% of files < 3 years	90% of files < 3 years	87.7% of files < 3 years
	% of formal education activities conducted with other organizations	Not implemented until 2010/11	Establishing base line for new measure	14%
	% of cases where Review Officer decisions upheld by PEHT	90%	90%	95%

*New performance measure targets accurately reflect what the office feels is reasonable and attainable given the following influencing factors: reduced complement of tenured review officers, learning curves for new review officers and staff, restructuring of the monitoring program. These targets will be reviewed and adjusted as more information is available regarding the pilot programs and progress of new staff is reviewed.

** The PEO has faced significant challenges related to its staffing complements, having lost half of its complement of knowledgeable and tenured Senior Review Officers. The office has recruited new staff; however extensive training and knowledge transfer is required before these new review officers are able to reach optimal performance levels.

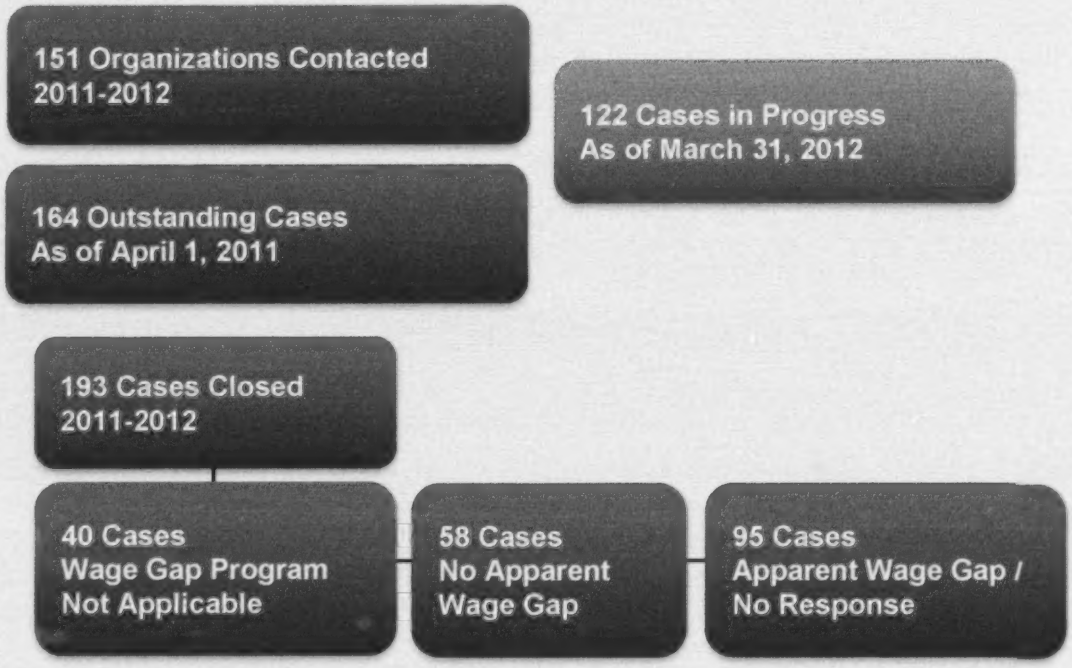
11: Core Activities Report – 2011-2012

Investigation Cases: Complaints and Monitoring



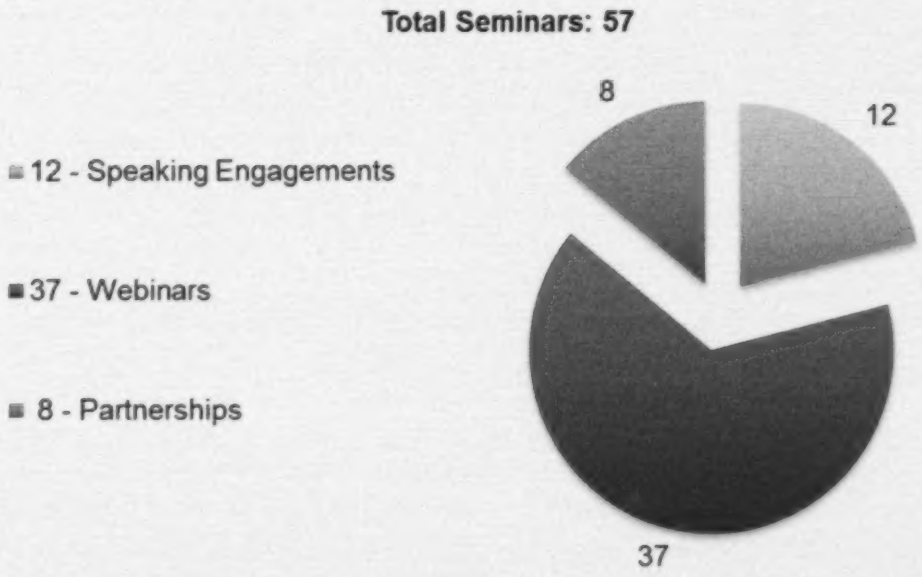
12: Wage Gap Program – 2011

2011-2012 Achievements

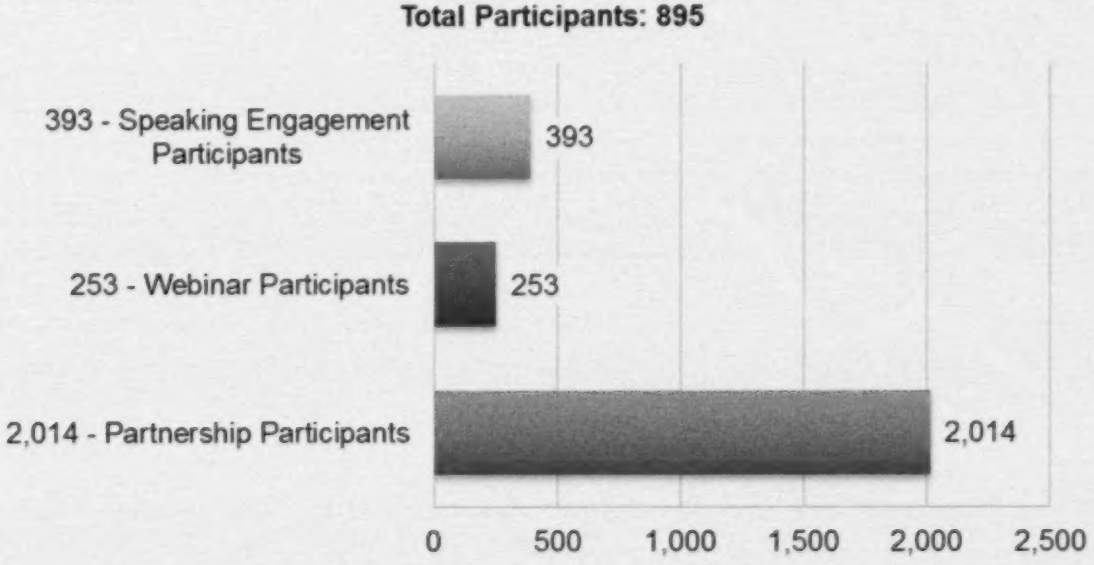

151 Organizations Contacted 2011-2012
122 Cases in Progress As of March 31, 2012
164 Outstanding Cases As of April 1, 2011
193 Cases Closed 2011-2012
40 Cases Wage Gap Program Not Applicable
58 Cases No Apparent Wage Gap
95 Cases Apparent Wage Gap / No Response

13: Educational Activities

Education Activities as of March 31, 2012



Education Participants as of March 31, 2012



Ontario

Le Bureau de l'équité salariale de l'Ontario

Rapport annuel

2011-2012

Rapport annuel 2011-2012

Juin 2012

ISBN 1929-3739 (Imprimer)
ISSN 1929-3747 (HTML)

Pour nous joindre:

Commission de l'équité salariale

Bureau de l'équité salariale
180, rue Dundas Ouest
Bureau 300
Toronto ON M7A 2S6

Téléphone: 416-314-1896
Sans frais: 1-800-387-8813

ATS: 416-212-3991
ATS Sans frais: 1-855-253-8333

Télécopieur: 416-314-8741

Courriel: pecinfo.pecinfo@ontario.ca

Site Web: www.payequity.gov.on.ca

Table des matières

1: Message de la commissaire 4
2: Pouvoirs conférés par la loi 6
3: Objet de la Loi sur l'équité salariale 7
3.1 Comment assurer l'équité salariale 7
4: Bureau de l'équité salariale 8
5: Rapport financier – 2011-2012 9
6: Structure organisationnelle du Bureau de l'équité salariale 10
6.1 Bureau du ou de la commissaire 10
6.2 Bureau du directeur 10
6.3 Éducation et administration 11
7: Organigramme – 2011-2012 12
8: Programmes du Bureau de l'équité salariale 12
8.1 Unité des services de révision 12
8.2 Unité de la gestion des cas 13
8.3 Unité de l'éducation et des communications 13
8.4 Soutien aux entreprises 14
9: Principales réalisations – Exercice financier 2011-2012 14
9.1 Services de révision 14
9.2 Nombre de dossiers 15
9.3 Programme des écarts salariaux 17
9.4 Information 17
9.5 Sensibilisation 18
9.6 Soutien aux entreprises 18
9.7 Réalisations du Bureau de l'équité salariale en matière de prestation de services 19
10: Rapport sur les activités de base – 2011-2012 19
10.1 Rapport des indicateurs de rendement pour 2011-2012 20
11: Rapport sur les activités de base – 2011-2012 22
12: Programme des écarts salariaux de 2011 22
13: Activités d'information 23

1: Message de la commissaire

Au cours du présent exercice, le Bureau de l'équité salariale s'est employé à consolider les importants changements apportés sur les plans de l'effectif et de la structure il y a plus de un an et à tirer parti de ceux-ci, ainsi qu'à renforcer ses partenariats établis avec divers organismes.

L'Unité des services de révision a ajouté à son effectif trois autres agents et agentes de révision initiale, qui ont suivi un programme d'orientation et de formation complet portant sur les principes fondamentaux de la Loi sur l'équité salariale, l'application de la Loi, les systèmes de rémunération, la communication et les compétences en rédaction de rapports. Ces nouveaux employés sont maintenant chargés d'examiner les données sur la rémunération fournies par les lieux de travail avec lesquels le personnel a communiqué dans le cadre du Programme des écarts salariaux de 2011 et aideront les agentes et agents principaux de révision à régler les plaintes en matière d'équité salariale.

La première réaction des employeurs face à notre Programme d'écarts salariaux a été très encourageante. Nous regroupons actuellement les données fournies par les employeurs comptant au moins 500 employés, avec lesquels le personnel a communiqué durant le projet-pilote afin de rédiger un rapport complet et anonyme sur les résultats. Le programme vise maintenant également les employeurs comptant de 250 à 500 employés.

Les observations préliminaires indiquent que beaucoup d'employeurs continuent d'avoir recours à des pratiques de rémunération qui semblent créer des écarts salariaux. Par conséquent, nous axerons nos efforts de surveillance futurs sur les employeurs afin de les aider à déterminer si la pratique de rémunération qu'ils utilisent favorise l'équité salariale, de façon à s'attaquer à une des causes pouvant contribuer à la création d'écarts salariaux.

L'Unité de l'éducation a créé une série de webinaires qui ont permis d'établir un contact avec un plus grand nombre de participants. Nos partenariats avec le ministère des Finances, le ministère du Développement économique et de l'Innovation et Industrie Canada ont permis à notre agent d'éducation de participer à des séances offertes à un public plus vaste que les années précédentes.

Sur le plan de la responsabilité sociale, le Bureau de l'équité salariale a réduit son empreinte carbone. Grâce à l'utilisation d'un parc de télécopieurs et d'imprimantes plus petit, il a réduit sa consommation d'électricité d'environ 30 % et son utilisation de papier de façon similaire. Nos agents et agentes de révision ont réduit un grand nombre de leurs déplacements en tenant des réunions par téléphone ou vidéoconférence. Il convient également de noter que nos séances d'information sont offertes presque exclusivement par webinaires. Le Bureau a réalisé des économies importantes, soit de l'ordre de 50 à 65 %, en utilisant les automobiles du parc du gouvernement plutôt que les automobiles personnelles ou les services de location.

Pour terminer, je désire féliciter les cadres et le personnel du Bureau pour leur travail acharné et leur dévouement constant pour atteindre ces excellents résultats en présence de changements continus et de restrictions budgétaires.

Le tout respectueusement soumis,
Emanuela Heyninck
Juin 2012

2: Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. 34. Elle poursuit ses activités en vertu du paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée (la Loi). La Commission se compose de deux entités distinctes et autonomes : le Tribunal de l'équité salariale et le Bureau de l'équité salariale.

Le ou la commissaire dirige le Bureau de l'équité salariale et occupe le poste de directeur général de l'administration de la Commission de l'équité salariale. Cette personne est nommée à ce poste par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation de la ou du ministre. Le ou la présidente du Tribunal de l'équité salariale est chargé de l'administration de celui-ci.

Le ou la ministre du Travail doit rendre des comptes au gouvernement en ce qui concerne la Commission de l'équité salariale et est chargé de la représenter devant le Conseil des ministres et ses comités, l'Assemblée législative et les comités de l'Assemblée. Le ou la ministre est responsable devant l'Assemblée législative de voir à ce que la Commission de l'équité salariale s'acquitte de son mandat et respecte les politiques administratives gouvernementales. Le ou la ministre est également responsable d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel de la Commission, ainsi que de les présenter au Conseil de gestion du gouvernement.

3: Objet de la *Loi sur l'équité salariale*

Le dernier rapport de Statistique Canada indique qu'en 2006, en Ontario, l'écart qui existait entre les salaires des femmes et ceux des hommes travaillant à l'année à temps plein était de 28 %. Des études révèlent qu'environ le tiers de cet écart peut être attribué à la discrimination au travail. Il existe différentes formes de discrimination au travail. L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* est de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de **rémunération** pour les employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Tous les employeurs des secteurs public et privé comptant dix employés ou plus doivent avoir recours à des pratiques de rétribution favorisant l'équité salariale.

3.1 Comment assurer l'équité salariale

La Loi énonce les critères que les employeurs doivent appliquer pour repérer la discrimination systémique entre les sexes en matière de rémunération et les moyens qui devront être utilisés pour corriger la situation.

Pour satisfaire aux exigences minimales et pour prouver que l'équité salariale est atteinte, tous les employeurs couverts par la Loi doivent effectuer toutes les activités suivantes dans tous leurs établissements :

- déterminer les catégories d'emplois, y compris leur prédominance (masculine ou féminine) et leurs taux de catégorie;
- déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les critères d'aptitude, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail;
- pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine, mettre en œuvre la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, de la valeur proportionnelle ou avec des organisations de l'extérieur (cette dernière étant réservée au secteur public et ayant une application limitée)*;
- rajuster le salaire des catégories d'emplois à prédominance féminine à un niveau au moins égal à celui des catégories à prédominance masculine de valeur égale ou comparable;
- maintenir l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine afin de s'assurer de ne pas créer d'autres disparités salariales ou que celles-ci ne refassent pas surface.

* REMARQUE : La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, abrogée en 1996, a été rétablie en 1997 par une ordonnance d'un tribunal. Par conséquent, le Bureau de l'équité salariale est obligé d'appliquer ces dispositions comme si elles n'avaient jamais été abrogées. Les dispositions relatives à cette méthode n'ont toujours pas été officiellement réintégrées à la Loi

4: Bureau de l'équité salariale

Vision

Favoriser des lieux de travail productifs, sains, équitables et sécuritaires, exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes, et qui profitent à l'ensemble de la société sur les plans sociaux et économiques.

Mission

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Activités

Le Bureau remplit son mandat :

- en enquêtant, en réglant des plaintes par règlement extrajudiciaire et, au besoin, en émettant des ordres de conformité;
- en renvoyant au Tribunal de l'équité salariale les ordres formulés par les agentes et agents de révision pour qu'ils soient mis à exécution, au besoin;
- en surveillant l'observation des dispositions de la Loi par les employeurs;
- en offrant des programmes d'information;
- en divulguant et en diffusant des renseignements en matière d'équité salariale aux membres du public et aux parties prenantes sur le lieu de travail;
- en produisant des rapports et en formulant des recommandations au ou à la ministre, au besoin.

5: Rapport financier – 2011-2012

Tous les montants sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépense	Budget final	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 399,2	2 391,3	7,9	Excédent attribuable aux départs durant l'exercice
Avantages sociaux	270,2	251,8	18,4	Excédent attribuable aux départs durant l'exercice qui ont entraîné une baisse des avantages sociaux prévus
Dépenses de fonctionnement (y compris les frais de location)	541,1	520,4	20,7	
Transport et communication	113,9	61,4	52,5	Économies réalisées grâce à l'application de politiques internes visant à réduire les frais de déplacement et à rendre l'utilisation des véhicules de parcs obligatoire
Services (y compris les frais de location)	397,2	444,3	(47,1)	Déficit des frais de location absorbé par l'excédent de la catégorie transport et communication
Fournitures et matériel	30,0	14,7	15,3	Les fonds d'urgence réservés par la Direction des finances n'ont pas été nécessaires.
Total	3 210,5	3 163,5	47,0	
Recouvrements	Néant	Néant	Néant	
Revenus énérés à partir de :	Néant	Néant	Néant	

6: Structure organisationnelle du Bureau de l'équité salariale

À la fin de l'exercice 2011-2012, le Bureau de l'équité salariale comptait 26 équivalents à temps plein. Le ou la commissaire est le seul membre nommé par décret.

6.1 Bureau du ou de la commissaire

Le Bureau est constitué du ou de la commissaire et de deux autres personnes remplissant respectivement les fonctions de conseiller juridique et de secrétaire.

Au moyen d'un décret de l'Assemblée législative, le ou la commissaire est nommé à la direction du Bureau de l'équité salariale et exerce les fonctions de directeur général de l'administration de la Commission, conformément à la Loi sur l'équité salariale. Relevant du ministre du Travail, le ou la commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau et est chargé de veiller à ce que le Bureau respecte son mandat législatif. Il incombe au ou à la commissaire de veiller à ce que les rapports annuels du Bureau et du Tribunal soient remis au ou à la ministre.

Le ou la commissaire entretient des rapports avec le ministère du Travail, son conseil des organismes du ministère du Travail et les gens du milieu de l'arbitrage en participant au Cercle des présidents et à la Society of Adjudicators and Regulators. Le ou la commissaire garde un contact direct avec ses homologues d'autres territoires de compétence et assure la liaison avec les parties intéressées. Il ou elle représente le Bureau dans le cadre de comités et de rassemblements publics et s'occupe des relations avec les médias.

La conseillère ou le conseiller juridique fournit au Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et des sujets connexes, et représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, la conseillère ou le conseiller juridique présente devant différents groupes des exposés sur les questions d'équité salariale, s'acquitte des fonctions de coordonnateur de l'accès à l'information pour le Bureau et dispense des conseils juridiques sur l'élaboration des politiques opérationnelles.

6.2 Bureau du directeur

Le Bureau du directeur comprend la directrice ou le directeur de l'Unité des services de révision, le ou la chef de l'administration, un ou une spécialiste des programmes et une attachée ou un attaché de direction.

La directrice ou le directeur veille à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'activités du Bureau. Il ou elle supervise également la prestation des programmes et, par l'intermédiaire du ou de la chef de l'administration, la bonne administration du Bureau ainsi que de l'Unité de l'éducation et de l'Unité de la gestion des cas. Elle ou il doit veiller à ce que l'établissement dispose des capacités et des ressources nécessaires pour respecter les engagements des programmes et assurer l'équilibre entre les activités de sensibilisation, d'information et de services de révision afin d'utiliser les ressources de la meilleure façon qui soit pour remplir le mandat du Bureau de l'équité salariale.

La directrice ou le directeur est membre du conseil des organismes du ministère du Travail, du Conseil de planification stratégique des ressources humaines, du conseil des directeurs, du Comité de gestion de l'information et de la technologie de l'information, du Conseil interministériel provincial de la FPO et de la Society of Adjudicators and Regulators de l'Ontario.

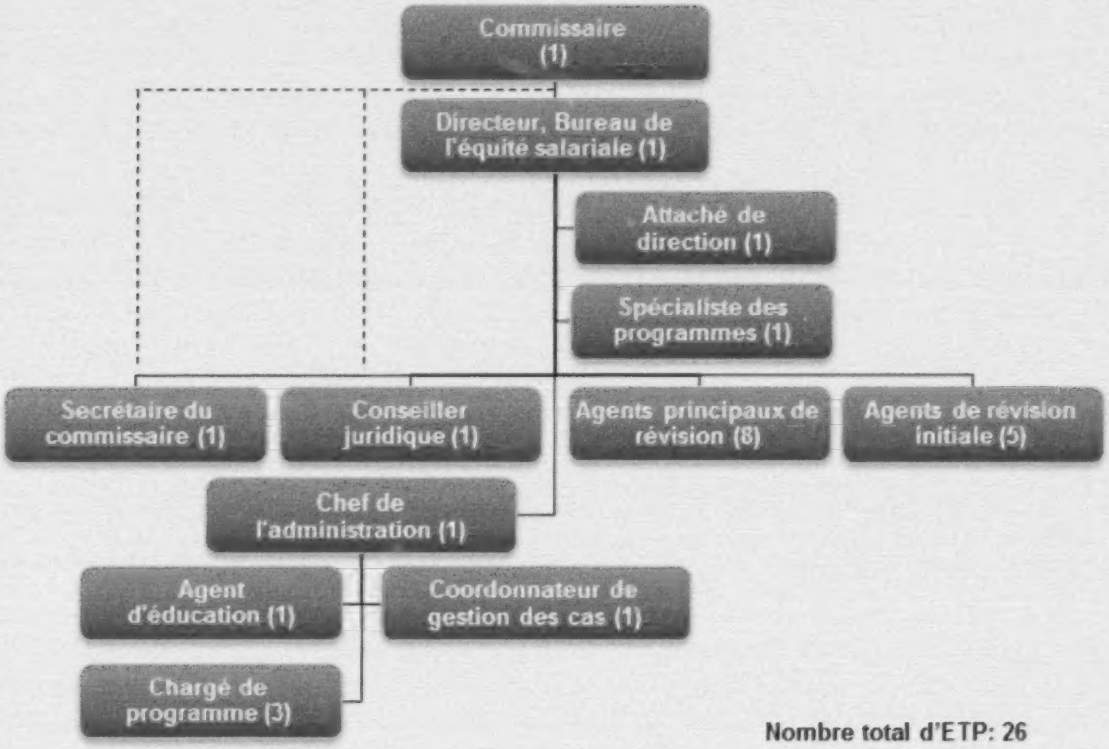
6.3 Éducation et administration

Le ou la chef de l'administration est directement responsable des activités de l'Unité de la gestion des cas, de l'Unité de l'éducation et du soutien administratif fourni à l'Unité des services de révision, veillant ainsi à l'efficacité des rapports et de l'intégration entre les services.

Le ou la spécialiste des programmes contribue à l'élaboration de politiques et de programmes au Bureau de l'équité salariale en cherchant des solutions aux problèmes. Elle ou il répond aux questions en matière de politique adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence et pays afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

L'attachée ou l'attaché de direction soutient la directrice ou le directeur et assure la liaison avec le ou la chef de l'administration afin de lui fournir du soutien technique dans le cadre de ses fonctions de supervision globale des finances et des ressources humaines.

7: Organigramme – 2011-2012


Commissaire (1)
Directeur, Bureau de l'équité salariale (1)
Attaché de direction (1)
Spécialiste des programmes (1)
Secrétaire du commissaire (1)
Conseiller juridique (1)
Agents principaux de révision (8)
Agents de révision initiale (5)
Chef de l'administration (1)
Agent d'éducation (1)
Coordonnateur de gestion des cas (1)
Chargé de programme (3)

Nombre total d'ETP: 26

8: Programmes du Bureau de l'équité salariale

8.1 Unité des services de révision

L'Unité des services de révision est chargée d'appliquer la Loi. L'unité est composée d'agents et d'agentes de révision initiale et d'agentes et d'agents principaux de révision.

Les agentes et agents principaux de révision procurent une direction et de l'expertise et s'occupent des enquêtes sur les oppositions relatives aux programmes d'équité salariale, des plaintes signalant une contravention à la Loi et des négociations visant à conclure une entente, en plus de surveiller les processus d'équité salariale, au besoin.

En règle générale, l'Unité des services de révision s'occupe de trois types d'activités :

Enquête au sujet des plaintes et règlement de celles-ci

Les agents et agentes de révision mènent des enquêtes au sujet des plaintes alléguant des contraventions à la Loi et aident les parties prenantes du lieu de travail à tenter de régler les questions qui peuvent survenir pendant la mise en œuvre et l'atteinte de l'équité salariale. Cette

approche est conforme à l'objectif de la Loi voulant que le processus d'équité salariale soit autogéré.

Lorsque les agents et agentes de révision ne sont pas en mesure d'amener les parties à accepter un règlement, ils émettent des ordres. Toute partie visée par un ordre émis par des agents et des agentes de révision peut demander une audience devant le Tribunal. Le Bureau de l'équité salariale n'est habituellement pas partie à l'audience. Les agents et agentes de révision peuvent également renvoyer un ordre au Tribunal afin qu'il soit exécuté lorsqu'une partie omet de se conformer aux modalités de cet ordre dans les délais prescrits.

Surveillance

L'Unité des services de révision achèvera sous peu la surveillance des employeurs exploitant des hôtels et des motels et ceux qui œuvrent dans le secteur de la vente au détail. Cette surveillance avait débuté en 2007. En vertu de ce programme, le personnel a communiqué avec plus de 4 000 établissements afin d'évaluer le degré d'observation de la Loi et, le cas échéant, d'en appliquer les dispositions.

Programme des écarts salariaux

Le Programme des écarts salariaux a été mis en œuvre en 2011 afin de déterminer si les écarts salariaux entre les sexes sont toujours monnaie courante dans les lieux de travail de la province, de façon à mener de meilleures activités de surveillance à l'avenir. Ce programme a également été conçu afin de fournir une plateforme de formation basée sur l'utilisation de données actuelles afin de permettre le transfert des connaissances relatives aux pratiques en matière de rémunération entre les anciens et nouveaux employés. Les agents et agentes de révision initiale sont chargés d'analyser les données sur la rémunération fournies par les employeurs qui relèvent de la compétence de l'Ontario et de déterminer s'il existe une disparité salariale entre les sexes au sein de cet établissement.

8.2 Unité de la gestion des cas

L'Unité de la gestion des cas fournit des services d'administration des dossiers et de traitement des cas et elle contribue à la mise à niveau et à la modification du système de gestion des cas pour faciliter la présentation de rapports transparents et pertinents au public.

8.3 Unité de l'éducation et des communications

L'Unité de l'éducation se compose de deux agents ou agentes d'éducation à temps plein et bénéficie de soutien grâce à une entente de partenariat conclue avec la Direction des communications du ministère du Travail.

L'Unité de l'éducation offre des services d'information sur la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale aux employeurs, aux agents de négociation, aux employés et aux parties intéressées. Les séances présentées en direct, les téléconférences, les séminaires et les

webinaires sont quelques-uns des moyens utilisés pour diffuser l'information gratuitement aux membres du public.

L'Unité de l'éducation est chargée de concevoir le site Web du Bureau de l'équité salariale et de le mettre à jour, ainsi que de créer tous les outils d'information et de soutien conçus par le Bureau de l'équité salariale. Ces documents, qui sont offerts sur support électronique et CD, visent à encourager l'autogestion de l'équité salariale sur les lieux de travail.

8.4 Soutien aux entreprises

Le ou la spécialiste des programmes fournit le soutien aux entreprises dans le cadre du programme d'équité salariale. Il ou elle analyse les tendances actuelles et les résultats de différentes études menées par le Bureau de l'équité salariale, comme le Programme des écarts salariaux. Grâce à cette capacité d'analyse, le Bureau peut cibler ses ressources sur les secteurs qui n'ont pas encore atteint ou maintenu l'équité salariale.

9: Principales réalisations – Exercice financier 2011-2012

9.1 Services de révision

Au cours de cet exercice, l'Unité des services de révision du Bureau de l'équité salariale a fait face à plusieurs départs d'employés; certains étaient prévus, d'autres non. Malgré le fait qu'un bon nombre des employés comptant plusieurs années d'expérience contribuaient à offrir une formation et un encadrement complets aux nouveaux agents et nouvelles agentes sur le terrain, le rendement n'a pas cessé de croître. Les agents principaux de révision ont réglé en moyenne plus de 50 dossiers par année, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de l'année précédente.

Au cours de cette période d'importants changements, le Bureau de l'équité salariale a continué de faire ses preuves en rendant de bonnes décisions justifiables grâce au Tribunal de l'équité salariale, qui a confirmé 95 % des décisions rendues par les agentes et agents principaux de révision.

Les 50 derniers employeurs avec lesquels le personnel a communiqué dans le cadre du Programme de surveillance de 2007 ont reçu leurs lettres et questionnaires durant l'été 2011 et des agents et agentes de révision ont de nouveau communiqué avec ces derniers aux fins d'enquête, ce qui met un terme au programme de 2007. Un rapport officiel et distinct concernant le Programme de surveillance de 2007 est en cours d'élaboration.

Trois agents et agentes de révision initiale en formation et, plus récemment, un ou une chef d'équipe occupant le poste d'agent principal de révision, ont veillé à la mise en œuvre du Programme des écarts salariaux de 2011. Le programme continue de connaître un important succès, car plus de 80 % des employeurs fournissent aux agents et agentes de révision initiale des données sur la rémunération aux fins d'analyse de disparité salariale.

9.2 Nombre de dossiers

Dossiers ouverts:

Exercice financier	Surveillance	Demandes	Autre
2008-2009	1 260	138	13
2009-2010	1 177	117	8
2010-2011	697	160	3
2011-2012	50	137	6

Depuis 2008, le nombre de dossiers (demandes de services de révision et de surveillance de dossiers) ouverts au Bureau de l'équité salariale variait entre environ 700 et 1 400. Le nombre élevé de dossiers ouverts était en grande partie attribuable au nombre de cas découlant de la mise en œuvre du Programme de surveillance des hôtels, des motels et du secteur de la vente au détail. Le nombre de demandes relatives à des plaintes de contravention à la Loi est demeuré relativement stable.

Le Programme de surveillance de 2012 tiendra compte des renseignements sur les secteurs indiquant des disparités salariales entre les sexes recueillis dans le cadre du Programme des écarts salariaux de 2011.

Dossiers réglés:

Au début de l'année 2011, le Bureau s'était fixé pour objectif de régler 505 dossiers de plaintes et de surveillance en fonction du taux de dossiers que pouvaient régler les membres du personnel sur le terrain à ce moment-là.

Aux départs à la retraite prévus pour 4 agents et agentes de révision sont venus s'ajouter 3 autres retraites/départs imprévus d'agents et d'agentes de révision durant cet exercice. Par conséquent, le nombre d'employés de première ligne a chuté de plus de 50 % en 2 ans, et ceux qui restaient ont passé beaucoup de temps à fournir des conseils et une expertise dans le cadre de la conception et de l'élaboration du Programme d'écarts salariaux, à participer à des activités d'observation au poste de travail et d'encadrement pour les nouveaux employés, et à reprendre les dossiers des agents et des agentes qui avaient quitté le Bureau.

L'unité a déployé des efforts afin de réduire le temps nécessaire au règlement des cas, y compris simplifier les processus d'administration, d'enquête et de formation sur la prise de décision, en plus d'accroître la consultation des agents et agentes de révision dans les dossiers. Malgré le

nombre important de départs et l'arrivée de nouveaux employés, 12,3 % des dossiers en cours étaient actifs depuis plus de 36 mois à la fin de mars 2012.

Résolutions:

Au cours de cet exercice, les employeurs ont versé plus de 2,6 millions de dollars en rajustements aux fins de l'équité salariale aux travailleurs et travailleuses de l'Ontario.

Profil de l'auteur de la demande:

Exercice financier	Nombre total de demandes	Employé représenté et (ou) syndiqué	Employé non représenté	Autre*
2008-2009	138	70	62	6
2009-2010	117	59	53	5
2010-2011	160	52	102	6
2011-2012	137	50	73	14

* Comprend les demandes effectuées par des employeurs, les avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale, ainsi que les nouveaux dossiers découlant des décisions rendues par le Tribunal de l'équité salariale.

En 2011-2012, 53 % des auteurs de demandes de services de révision étaient des employés non représentés et 37 % étaient des employés syndiqués ou leurs représentants.

Collaboration et conformité sur le lieu de travail:

Parmi les 445 dossiers clos par l'Unité des services de révision en 2011-2012, 85 % de ceux-ci se sont conformés sans qu'un ordre ne soit émis, ou constituaient des situations qui ne présentaient pas de contraventions à la *Loi sur l'équité salariale*. Les agentes et agents ont dû émettre des ordres pour 55 dossiers touchant 33 établissements (22 %) afin qu'ils atteignent la conformité.

Parmi tous les dossiers clos en 2011-2012, 8 % du nombre de dossiers ont été traités par le Tribunal de l'équité salariale et, au cours de la dernière année, 95 % des décisions rendues par les agents et agentes de révision ont été confirmées par le Tribunal.

9.3 Programme des écarts salariaux

Exercice financier	Nombre d'établissements contactés	Nombre d'établissements évalués au cours de l'exercice
2010-2011	165	1
2011-2012	151	193

Les nouveaux agents et nouvelles agentes de révision initiale continuent d'effectuer les évaluations des écarts salariaux. Ces évaluations font partie de leur apprentissage des concepts d'équité salariale et des systèmes de rémunération en place dans les lieux de travail de la province. La personne responsable de fournir un soutien aux entreprises analysera les données recueillies et élaborera un rapport anonyme. Les données permettront de concentrer efficacement les efforts de l'Unité des services de révision sur les employeurs qui ont le plus besoin de ses services.

À l'heure actuelle, le personnel a évalué les disparités salariales de 193 employeurs, et 49 % d'entre eux devront faire l'objet d'un examen plus approfondi.

9.4 Information

Durant l'exercice 2011-2012, l'Unité de l'éducation n'avait qu'un seul agent ou une seule agente à sa disposition ainsi qu'une ressource de communications commune. Malgré ses effectifs réduits, l'unité a été en mesure de répondre aux demandes de séminaires et de présentations spéciales destinés à une vaste gamme de publics de la province et de les offrir aux dates prévues. L'apparition des webinaires a entraîné une importante augmentation du taux de participation aux séances d'information puisque les participants peuvent recevoir une formation concernant tous les aspects de la mise en œuvre et du maintien de l'équité salariale sans quitter leur lieu de travail. De plus, le Bureau a pris part à l'élaboration d'un CD contenant toutes les lois du ministère du Travail, y compris la *Loi sur l'équité salariale*, qui a été distribué par l'Unité de l'éducation à plus de 700 particuliers et établissements.

Le Bureau de l'équité salariale a participé à plusieurs séminaires organisés par divers organismes externes, ce qui lui a permis de diffuser de l'information et d'offrir des services à davantage d'entreprises qui auraient été moins accessibles sans la tenue de ceux-ci en raison de ses ressources limitées. Parmi les groupes et les activités de ces organismes figurent : les séminaires d'information fiscale du ministère des Finances, les conseillères et conseillers commerciaux du ministère du Développement économique et de l'Innovation, les 57 emplacements municipaux de Service Ontario et les offres régulières de programmes d'Industrie Canada. En janvier 2012, dans le cadre de sa participation à la foire commerciale annuelle de la Human Resources Professionals

Association, le Bureau de l'équité salariale a reçu plus de 650 demandes d'information en matière d'équité salariale et d'inscriptions à des séances de formation offertes par ce dernier.

9.5 Sensibilisation

La ou le commissaire continue d'axer ses efforts sur la communication avec les différents intervenants afin de les informer des écarts salariaux et du rôle que joue l'équité salariale pour combler ces écarts. Cette année, la commissaire a pris la parole devant la Scarborough Chinese Business Association, la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, différentes sections locales de la Business and Professional Women's Association et a rencontré des représentants de la Ontario Federation of Labour. Elle a également prononcé des conférences aux étudiants de l'Université York et de l'Université Queen's. Elle est toujours membre du conseil consultatif des programmes du Collège Conestoga et veille à ce que l'équité salariale et ses principes soient enseignés dans divers programmes en ressources humaines.

9.6 Soutien aux entreprises

Le poste de spécialiste des programmes n'a pas été occupé pendant environ 9 mois durant l'exercice 2011-2012 afin que le processus d'embauche relatif à ce poste se tienne en même temps que celui des agents et agentes de révision initiale en décembre 2011. La ou le spécialiste des programmes a œuvré auprès du Bureau de l'équité salariale de février à mars 2012 et a pris part au programme de formation offert aux agents et agentes de révision.

9.7 Réalisations du Bureau de l'équité salariale en matière de prestation de services

Au cours de l'exercice, le Bureau a organisé plusieurs initiatives d'envergure portant sur divers aspects de la prestation de services. En 2011-2012, tous les membres du personnel du Bureau ont reçu une formation sur :

- l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario;
- la diversité (en cours);
- les services en français;
- le nouveau système de gestion des cas FileMaker.

Quatre membres du personnel ont suivi, pour une deuxième année, le cours hebdomadaire de recyclage en français, ce qui a amené deux personnes à obtenir un poste bilingue au Bureau.

10: Rapport sur les activités de base – 2011-2012

Le Bureau de l'équité salariale a pour mission de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rémunération pour les employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en exigeant que les employeurs comblent les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine comparables sur les lieux de travail de l'Ontario.

Le programme vient appuyer l'objectif de la fonction publique de l'Ontario consistant à promouvoir un lieu de travail inclusif et diversifié au sein duquel les employés et les employeurs travaillent en collaboration pour établir des relations équitables et harmonieuses, en plus de contribuer à la prospérité économique de l'Ontario. Les indicateurs de rendement du Bureau de l'équité salariale reflètent son apport à cet objectif.

Le Bureau de l'équité salariale souhaiterait que tous les lieux de travail de l'Ontario adoptent des pratiques de rémunération dépourvues de discrimination sexuelle, que les employeurs, les syndicats et les employés collaborent pour régler les problèmes d'équité salariale et que les Ontariens et Ontariennes soient bien au courant des droits et des responsabilités dont ils disposent en vertu de la Loi.

10.1 Rapport des indicateurs de rendement pour 2011-2012

Programme : Équité salariale	Indicateur	2010-2011	2011-2012	
		Résultat	**Objectif**	**Résultat**
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et le personnel pour régler les problèmes d'équité salariale qui surgissent.	Pourcentage de dossiers dans lesquels les employeurs se sont conformés sans qu'un ordre ne soit nécessaire	91,8 %	90 %	85 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se conformer à l'équité salariale.	Nombre de dossiers d'équité salariale réglés	1 435	505*	445** Évaluations de l'écart salarial : 193
Prestation des services des programmes de façon rapide, professionnelle, avisée et rentable	Temps consacré au règlement des dossiers	90 % des dossiers < 3 ans	90 % des dossiers < 3 ans	87,7 % des dossiers < 3 ans
	% des activités d'information réalisées en collaboration avec d'autres établissements	Collaboration non instaurée avant 2010-2011	Établir des paramètres de base pour un nouvel indicateur	14 %
	% de dossiers dans lesquels les décisions des agentes ou agents de révision ont été confirmées par le Tribunal de l'équité salariale.	90 %	90 %	95 %

* Le Bureau croit que les nouveaux objectifs des indicateurs de rendement sont raisonnables et réalisables en raison des facteurs déterminants suivants : effectif réduit d'agentes et d'agents de révision permanents, courbes d'apprentissage des nouveaux agents et nouvelles agentes de révision et des membres du personnel, restructuration du Programme de surveillance. Ces objectifs feront l'objet d'un examen et d'un

ajustement lorsqu'il sera possible de consulter davantage de renseignements relativement aux programmes pilotes et que le Bureau aura examiné les progrès des nouveaux membres du personnel.

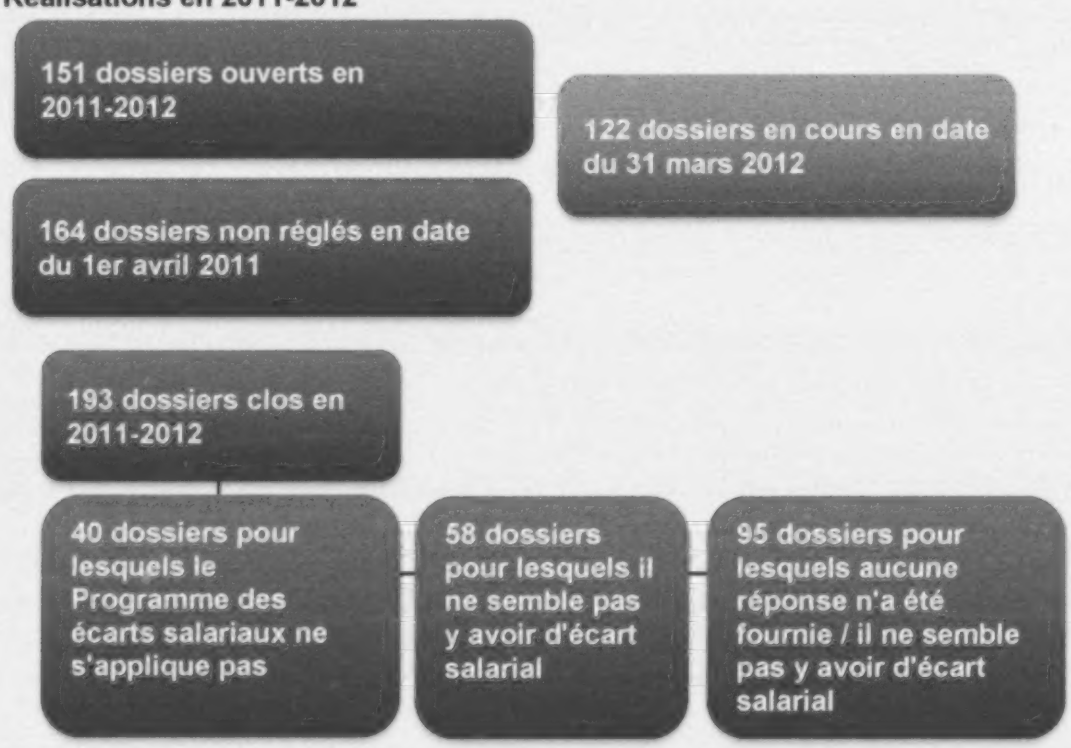
** Le Bureau de l'équité salariale a fait face à d'importantes difficultés en ce qui concerne ses effectifs à la suite du départ de la moitié des agentes et agents principaux de révision compétents qui occupaient des postes permanents. Le Bureau a embauché de nouveaux employés. Cependant, avant que ces derniers soient en mesure d'assurer un rendement optimal, ils devront suivre une formation complète ainsi qu'acquérir des connaissances.

11: Rapport sur les activités de base – 2011-2012

Enquêtes: plaintes et surveillance

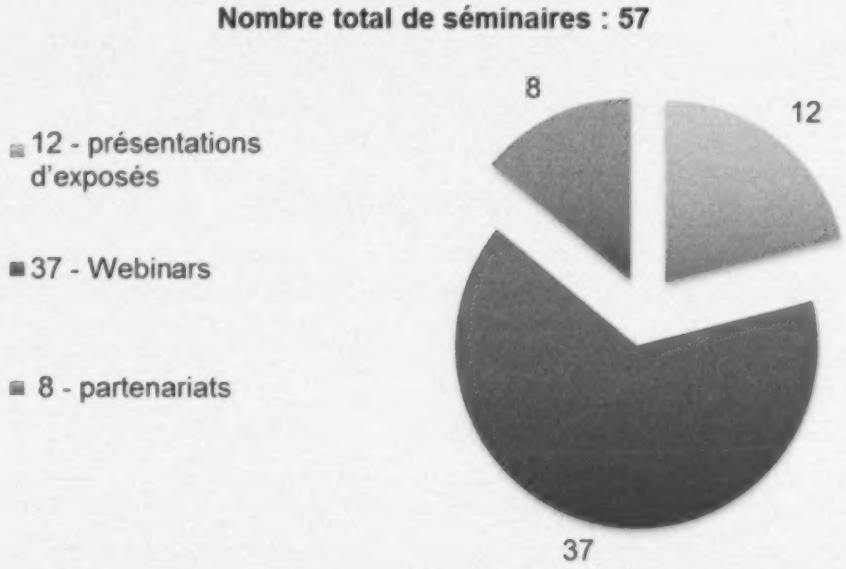
12: Programme des écarts salariaux de 2011

Réalisations en 2011-2012


151 dossiers ouverts en 2011-2012
122 dossiers en cours en date du 31 mars 2012
164 dossiers non réglés en date du 1er avril 2011
193 dossiers clos en 2011-2012
40 dossiers pour lesquels le Programme des écarts salariaux ne s'applique pas
58 dossiers pour lesquels il ne semble pas y avoir d'écart salarial
95 dossiers pour lesquels aucune réponse n'a été fournie / il ne semble pas y avoir d'écart salarial

13: Activités d'information

Activités d'information en date du 31 mars 2012



Activités d'information en date du 31 mars 2012